

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI CV. BENGKEL BINTANG PESONA GROUP

**Putu Agus Soma Widhi Putra¹
Ni Ketut Sariyathi²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: agussoma93@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di CV. Bengkel Bintang Pesona Group. Populasi dalam penelitian ini adalah 45 karyawan di CV. Bengkel Bintang Pesona Group. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan menggunakan keseluruhan populasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner dan wawancara. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan SPSS 18.0 *for windows*. Hasil analisis menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasional dan kepuasan kerja meningkat maka tingkat *turnover intention* karyawan akan menurun.

Kata kunci: komitmen organisasional, kepuasan kerja, *turnover intention*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and job satisfaction on turnover intention in di CV. Bengkel Bintang Pesona Group. The population in this study were 45 employees in the di CV. Bengkel Bintang Pesona Group. Sampling technique using saturation sampling technique by using the total population. Data collection methods used in this study were questionnaires and interviews. This study used multiple linear regression analysis with SPSS 18.0 for windows. The analysis showed negative effect on the organizational commitment turnover intention and job satisfaction negatively affect turnover intention. This shows that if organsiasional commitment and job satisfaction increases, the rate will decrease employee turnover intention.

Keywords: *organizational commitment, job satisfaction, turnover intention*

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan dunia bisnis dewasa ini menyebabkan timbulnya persaingan yang ketat di dalamnya. Perusahaan akan bersaing satu sama lainnya untuk mencari laba, oleh sebab itu perusahaan harus memiliki daya saing yang tinggi dan manajemen yang baik dan efektif, sehingga perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas dan berkompeten. Rindi (2014) menyatakan keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*).

Turnover intention adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Mahdi *et al.*, 2012). *Turnover* dan *turnover intention* terbentuk dipicu oleh beberapa variabel sikap yang menurut *traditional turnover theory* yaitu adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Zhao dan Liu, 2010). Maier (dalam Novliadi, 2007) mengatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah Usia, Lama kerja, Tingkat pendidikan dan intellegensi dan Keterikatan terhadap perusahaan. Indikator dari *turnover intention* menurut jehanzeb *et al* (2013) yang pertama, pikiran untuk keluar merupakan situasi di dalam perusahaan yang dirasa kurang nyaman yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan, yang kedua keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain merupakan ketidak mampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga memicu keinginan dari karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan lain dan yang ketiga adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam

beberapa bulan mendatang merupakan adanya keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, antara lain menciptakan ketidakstabilan organisasi, menurunnya kualitas pelayanan dan meningkatnya biaya perekrutan-seleksi, serta pelatihan. Tingginya tingkat turnover tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dirasakan oleh anggota organisasi (Sudita,2015). Banyak penyebab terjadinya *Turnover Intentions* antara lain stress kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasional dan lain sebagainya. Selain masalah ketidakpuasan dalam pekerjaan, adanya penurunan komitmen organisasional akan memicu terjadinya perpindahan kerja Sutanto (2013).

Teori tindakan beralasan yang dikemukakan oleh Ajzen dan Fishbein (1975) menyatakan bahwa perilaku timbul dipengaruhi oleh sikap melalui proses pengambilan keputusan yang teliti dan beralasan , dan dampaknya terbatas pada tiga hal; pertama, perilaku tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tapi oleh sikap yang spesifik terhadap sesuatu, kedua, perilaku dipengaruhi tidak hanya oleh sikap tetapi juga norma-norma subjektif, ketiga, sikap terhadap suatu perilaku bersama norma-norma subjektif membentuk suatu intensi atau niat untuk berperilaku tertentu.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tanggapan afektif atau perasaan seseorang terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. Javad dan Davood (2012) kepuasan kerja adalah reaksi afektif umum atau global yang dimiliki individu

terhadap pekerjaan mereka. Robbins & Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Jadi kepuasan kerja merupakan cerminan keadaan emosional yang positif dari karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Bhutto *et al.* (2012) mengemukakan beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang meliputi pekerjaan itu sendiri (*work itself*), pengawasan (*supervision*), rekan kerja (*co-worker*), kompensasi (*compensation*), promosi (*promotions*), dan keamanan kerja (*job security*). Indikator dari kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243) adalah Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan Promosi, Pengawasan dan Rekan kerja. Olusegun (2013) menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Karyawan yang puas memiliki tingkat *turnover intention* karyawan yang lebih rendah, sedangkan karyawan yang tidak puas memiliki tingkat *turnover intention* karyawan yang lebih tinggi (Robbins dan Coulter, 2010:38). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kumar *et al.* (2012) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh nyata terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Menurut Sianipar dan Haryanti (2014) komitmen organisasional adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan. Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat

menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasikerja yang dimilikinya (Djastuti, 2011). Menurut Khan (2010) komitmen organisasional merupakan keadaan saat individu yang memiliki pekerjaan mengidentifikasi peran kerjanya dan fokus pada pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

Komitmen Organisasional tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut (Riady, 2009) : Bangga terhadap perusahaan, Merasa memiliki prospek bersama dengan perusahaan, Menganggap perusahaan adalah tempat terbaik untuk bekerja, Mau berkorban demi kebaikan perusahaan. Tiga komponen utama komitmen organisasional (Arfan Ikhsan, 2010:55) yaitu : *affective commitment* (komitmen efektif), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain serta karyawan tersebut tinggal di organisasi karena dia membutuhkan organisasi tersebut. *Normative commitment* (komitmen normatif) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang memang harus dilakukan.

Sutanto (2013) dalam penelitian yang dilakukan terhadap variabel komitmen organisasi dan *turnover intentions* menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover*

intentions. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional karyawan semakin rendah tingkat *turnover intentionsnya*.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Penelitian Hussain dan Asif (2012), menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan *turnover intention* adalah negatif. Apabila karyawan menerima dukungan dari organisasi dan percaya pada komitmen mereka akan tetap memilih untuk bertahan. Semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasional diharapkan akan menurunkan maksud atau tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi akan lebih memilih untuk mencari pekerjaan pada organisasi lainnya Andini(2006).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aydogdu dan Asigikil (2011) menunjukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Sidharta dan Meily (2011), Jehanzeb *et al.* (2012) dan Sutanto (2013) menambahkan bahwa komitmen organisasi juga berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Dengan demikian, saat komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya semakin tinggi, keinginannya untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Dari uraian di atas maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

H₁ :Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Penelitian mengenai kepuasan kerja dan *turnover intention* telah menysasar berbagai jenis organisasi, dengan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, hanya saja dengan tingkat signifikansi

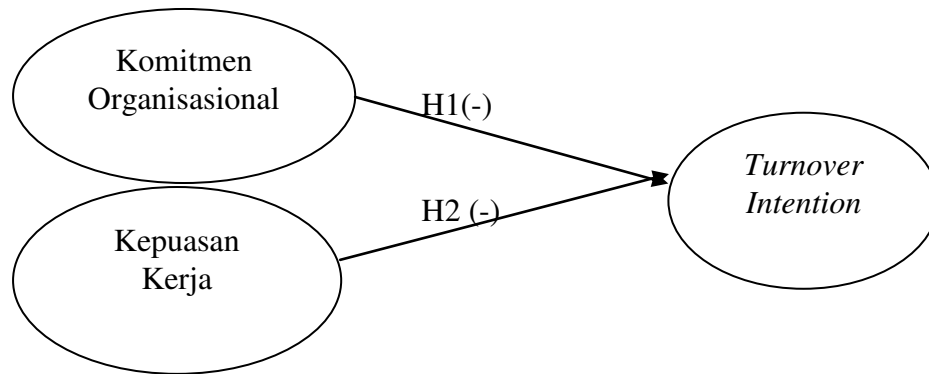
yang berbeda. Kepuasan kerja telah berulang kali diidentifikasi sebagai alasan utama mengapa karyawan meninggalkan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*, dimana kepuasan kerja intrinsik berpengaruh kuat pada *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja ekstrinsik berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Menurut Tekleab *et al.* (2011) Karyawan yang puas akan menguntungkan organisasi dan menghemat biaya karyawan yang puas tidak hanya menguntungkan organisasi dalam menghemat biaya pekerjaan terkait tetapi juga mengurangi niat mereka untuk meninggalkan organisasi yang pada akhirnya mengurangi omset.

Penelitian Ali (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi gaji, promosi dan penghargaan berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Kepuasan kerja yang rendah biasanya mengakibatkan perputaran karyawan yang tinggi. Mereka yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Salleh *et al.* (2012) menyatakan bahwa banyak studi yang dilakukan di beberapa negara barat secara konsisten menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan pada *turnover intention*. Witasari (2009), Handaru dan Muna (2012) menambahkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dengan *turnover intention*. Dari uraian di atas maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan kajian terhadap studi-studi terdahulu baik secara konsep maupun empiris, maka dapat disusun suatu model penelitian seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.

Berdasarkan definisi dan kajian teori dari penelitian Hussain dan Asif (2012) serta Handaru dan Muna (2012), maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagai dasar penentu hipotesis seperti yang ditunjukkan oleh Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan), karena dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2012:11). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel bebas, serta *turnover intention* (Y) sebagai variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan di CV. Bengkel Bintang Pesona Group yang bergerak di bidang jasa yaitu *Event Organise ry* yang berlokasi di Jalan pulau ayu no.27. Objek penelitian ini adalah *turnover intention* karyawan di CV. Bengkel Bintang Pesona Group. Variabel Terikat dalam penelitian ini adalah *Turnover*

Intention (Y) dan Variabel Bebas dalam penelitian adalah Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2)

Turnover intention (Y) adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Mahdi *et al.*, 2012). Indikator dalam mengukur *turnover intention* adalah Pikiran untuk keluar, Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain dan Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang

Komitmen organisasional (X1) adalah keadaan saat individu yang memiliki pekerjaan mengidentifikasi peran kerjanya dan fokus pada pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasional adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Kepuasan kerja (X2) adalah tanggapan afektif atau perasaan seseorang terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. kepuasan kerja menurut Luthans (2006) yakni Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawas dan Rekan kerja

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah struktur organisasi dan gambaran umum perusahaan dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan CV. Bengkel Bintang Pesona Group. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa hasil tabulasi kuesioner dan data jumlah karyawan CV. Bengkel Bintang Pesona Group. Data primer dalam penelitian ini berupa kuisisioner yang didapatkan langsung melalui pengisian kuesioner oleh responden yaitu seluruh karyawan CV. Bengkel Bintang Pesona Group. Data sekunder yang digunakan berupa laporan atau dokumen yang telah dibuat oleh karyawan CV.

Bengkel Bintang Pesona Group. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bengkel bintang pesona group yang berjumlah 45 orang. Penelitian ini menggunakan semua anggota populasi sebagai responden yang disebut dengan sampling jenuh.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara dan kuisisioner. Observasi adalah pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan terhadap obyek yang diteliti, seperti aktivitas kerja karyawan. Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan berinteraksi langsung dengan pihak-pihak dalam perusahaan, dengan melakukan tanya jawab dengan karyawan CV. Bengkel bintang pesona group untuk mendapatkan informasi tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja dan turnover intention karyawan. Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan responden daftar pertanyaan tertulis seputar komitmen organisasional, kepuasan kerja dan *turnover intention* yang disebarkan pada responden yaitu karyawan tetap CV. Bengkel bintang pesona group. Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert.

Kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan kuisisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner Sugiyono (2012:178). Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner. Setiap instrumen dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r) \geq 0,3 dengan alpha sebesar 0,05. Uji validitas biasa menggunakan bantuan program

dari SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Adapun hasil dari uji validitas dapat ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel 1.
Uji validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y ₁	0,438	Valid
	Y ₂	0,676	Valid
	Y ₃	0,603	Valid
Komitmen Organisasi (X ₁)	X _{1.1}	0,708	Valid
	X _{1.2}	0,585	Valid
	X _{1.3}	0,643	Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,387	Valid
	X _{2.2}	0,452	Valid
	X _{2.3}	0,663	Valid
	X _{2.4}	0,465	Valid
	X _{2.5}	0,304	Valid

Sumber: data diolah, 2016

Hasil uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Tabel 1 menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid.

Uji reliabilitas penting karena berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama kan menghasilkan data yang sama. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2012:182). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS. Pengujian reliabilitas ditentukan dengan menghitung besarnya *cronbach's alpha*, dimana instrumen bisa dikatakan reliabel bila telah memiliki koefisien *cronbach's alpha* > 0,60. Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komitmen Organisasi (X_1)	0,732	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X_2)	0,620	Reliabel
3	Turnover Intention (Y)	0,667	Reliabel

Sumber: data diolah, 2016

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Instrumen di atas semua reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18.0 for windows (*Statistica Program and Service Solution*) dan program Microsoft Excel. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda dirumuskan secara sistematis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y : *Turnover Intention*
 α : Konstanta
 β_1, β_2 : Koefisien Regresi
 X_1 : Komitmen Organisasi
 X_2 : Kepuasan Kerja
e : *Error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di CV. Bengkel Bintang Pesona Group. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di CV. Bengkel

Bintang Pesona Group, maka diketahui karakteristik responden yang meliputi tiga aspek, yaitu tingkat pendidikan, umur serta jenis kelamin responden.

Tabel 3.
Karakteristik Responden

No	Pendidikan	Jumlah	
		Orang	(Persentase) / %
1	SMA	30	66,7
2	D3	5	11,1
3	S1	10	22,2
Jumlah		45	100

No	Usia	Jumlah	
		Orang	(Persentase) / %
1	21-25	8	17,8
2	26-30	12	26,7
3	31-35	14	31,1
4	36-40	7	15,5
5	>40	4	8,9
Jumlah		45	100

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	(Persentase) / %
1	Laki-laki	29	72,5
2	Perempuan	16	27,5
Jumlah		45	100

Sumber: data diolah, 2016

Tabel 3 menunjukkan tiga karakteristik dari responden yang terdiri dari tingkat pendidikan, usia dan jenis kelamin. Responden pada penelitian di CV. Bengkel Bintang Pesona Group, sebagian besar memiliki tingkat pendidikan SMA dengan jumlah 30 orang dengan presentase sebesar 66,7 persen, hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan CV. Bengkel Bintang Pesona Group mengikuti rekrutmen pada jenjang pendidikan SMA. Untuk usia responden pada CV. Bengkel Bintang Pesona Group ini sebagian besar berusia lebih dari 31-35 tahun, yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 31,1 persen dan usia 26-30 tahun, yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 26,7 persen serta usia 21-25, yaitu sebanyak 8 orang atau 17,8 persen. Kebanyakan karyawan CV. Bengkel Bintang Pesona Group masih berumur muda atau usia yang tergolong masih produktif

dikarenakan perusahaan membutuhkan karyawan yang masih muda dan bertenaga. Karyawan yang masih muda tenaganya lebih kuat daripada karyawan yang berumur 40 tahun. Kemudian jenis kelamin responden pada CV. Bengkel Bintang Pesona Group didominasi oleh karyawan laki-laki yaitu sebanyak 29 orang atau 72,5 persen. Dikarenakan CV Bengkel Bintang Pesona Group badan usahanya bergerak di bidang jasa penyelenggara acara yang kerjanya seperti membuat panggung, memasang soundsystem, dan membuat dan memasang papan iklan yang cocok dikerjakan oleh laki-laki.

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 3 pernyataan tentang komitmen organisasi yang dijawab oleh 45 orang responden, maka dapat dibuat tabulasi jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti yang terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Deskripsi Persepsi Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional di CV. Bengkel Bintang Pesona Group.

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (%)					Rata – rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini. ($X_{1,1}$)	0	0	10	25	10	4,00	Tinggi
2	Kehidupan saya akan terganggu bila meninggalkan perusahaan ini sekarang. ($X_{1,1}$)	0	0	10	23	12	4,04	Tinggi
3	Saya dididik untuk tetap percaya terhadap nilai tetap setia pada perusahaan. ($X_{1,3}$)	0	2	9	25	9	3,91	Tinggi
Variabel Komitmen Organisasi							3,98	Tinggi

Sumber: data diolah, 2016

Komitmen organisasional di dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 item pernyataan. Berdasarkan hasil pada Tabel 4 dapat ditunjukkan bahwa 3 item pernyataan yang berupa beberapa indikator terkait komitmen organisasional memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,98 dan masuk

dalam kriteria tinggi. Ini artinya karyawan merasa senang menghabiskan sisa karir di perusahaan dan kehidupannya akan terganggu bila meninggalkan perusahaan serta karyawan percaya terhadap nilai tetap setia pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV.bengkel bintang pesona group memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi.

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 5 pernyataan tentang kepuasan kerja yang dijawab oleh 45orang responden, maka dapat dibuat tabulasi jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti yang terlihat pada Tabel 5.

Tabel 5.
Deskripsi Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja di CV.
Bengkel Bintang Pesona Group

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya menyukai pekerjaan yang saat ini saya kerjakan($X_{2.1}$)	0	0	11	30	4	3,84	Tinggi
2	Gaji yang saya terima saat ini sesuai denganapa yang saya kerjakan($X_{2.2}$)	0	3	8	30	4	3,78	Tinggi
3	Adanya kesempatan bagi saya untuk mendapatkan Promosi($X_{2.3}$)	0	12	9	19	5	3,38	Sedang
4	Adanya pengawasan yang baik dari atasan kepada saya($X_{2.4}$)	0	0	10	17	18	4,18	Tinggi
5	Saya memiliki rekan kerja yang saling mendukung($X_{2.5}$)	0	0	10	19	16	4,13	Tinggi
Variabel Kepuasan Kerja							3,86	Tinggi

Sumber: data diolah, 2016

Kepuasan kerja di dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan. Berdasarkan hasil pada Tabel 5dapat ditunjukkan bahwa 5 item pernyataan yang berupa beberapa indikator terkait kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,86 dan masuk dalam kriteria tinggi. Ini dikarenakan karyawan menyukai pekerjaannya, gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan, adanya kesempatan karyawan mendapatkan promosi dan adanya pengawasan

yang baik dari atasan kepada karyawan serta memiliki rekan kerja yang saling mendukung. Hal ini menunjukkan karyawan CV. bengkel bintang pesona group memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 3 pernyataan tentang *turnover intention* yang dijawab oleh 45 orang responden, maka dapat dibuat tabulasi jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti yang terlihat pada Tabel 6.

Tabel 6.
Deskripsi Persepsi Responden Terhadap Variabel *Turnover intention* di CV. Bengkel Bintang Pesona Group

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya (Y _{1.1})	10	25	10	0	0	2,00	Rendah
2	Saya ingin mencari pekerjaan baru karena perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan saya. (Y _{1.2})	17	19	8	1	0	1,84	Rendah
3	Saya ingin meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja dalam waktu dekat (Y _{1.3})	16	20	8	1	0	1,86	Rendah
Variabel <i>Turnover intention</i>							1,90	Rendah

Sumber: data diolah, 2016

Turnover intention di dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 item pernyataan. Berdasarkan hasil pada Tabel 6 dapat ditunjukkan bahwa 3 item pernyataan yang berupa beberapa indikator terkait *turnover intention* memperoleh nilai rata-rata sebesar 1,90 dan masuk dalam kriteria rendah. Ini dikarenakan karyawan tidak ada pikiran untuk berhenti dari pekerjaan dan perusahaan sudah mampu memenuhi kebutuhan karyawan serta karyawan tidak memiliki niat untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat. Hal ini menunjukkan karyawan CV. bengkel bintang pesona group memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah.

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perhitungan koefisien regresi linier berganda dilakukan dengan analisis regresi melalui *software SPSS 18.0 for Windows*, diperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel 7.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.240	1.475		7.620	.000
Komitmen Organisasi	-.265	.126	-.295	-2.104	.041
Kepuasan Kerja	-.229	.108	-.298	-2.130	.039
R Square					0,213
F Statistik					5,674
Signifikansi					0,007

Sumber: data diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 7, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 11,240 - 0,295 X_1 - 0,298 X_2 + e$$

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memastikan hasil yang diperoleh memenuhi asumsi dasar di dalam analisis regresi. Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji asumsi klasik yang diolah dengan bantuan *software SPSS 18.0* disajikan sebagai berikut.

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Sminarnov*. Apabila koefisien Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 8.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	45
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,472
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,979

Sumber: data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Sminarnov* (K-S) sebesar 0,472, sedangkan nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,979. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,979 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau VIF Kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

Tabel 9.
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Komitmen Organisasi (X_1)	0,956	1,046
Kepuasan Kerja (X_2)	0,956	1,046

Sumber: data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari seluruh variable menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *Glejser*. Jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau

nilai signifikansinya di atas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 10.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.571	.792		.721	.475
Komitmen Organisasi	.027	.068	.063	.400	.692
Kepuasan Kerja	.031	.057	.086	.543	.590

Sumber: data diolah, 2016

Pada Tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja, masing-masing sebesar 0,692 dan 0,590. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 7 dengan nilai signifikansi 0,007 (kurang dari 0,05) maka model regresi linier berganda layak digunakan sebagai alat analisis untuk menguji variabel bebas (komitmen organisasional dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (*turnover intention*). Nilai determinasi total sebesar 0,213 mempunyai arti bahwa sebesar 21,3% variasi *Turnover Intention* dipengaruhi oleh variasi Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 78,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,041 dengan nilai koefisien beta -0,295. Nilai Sig. t $0,041 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh

negatif Terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,039 dengan nilai koefisien beta -0,298. Nilai Sig. t $0,039 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif Terhadap *Turnover Intention*

Komitmen Organisasional Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini sesuai dengan hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pengaruh negatif dan signifikan dari komitmen organisasional terhadap *turnover intention* berarti apabila karyawan memiliki loyalitas, memiliki perasaan yang sulit untuk meninggalkan perusahaan, serta karyawan memiliki nilai harus setia kepada perusahaan maka karyawan tidak memiliki pikiran untuk berhenti atau keluar dari perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dapat diterima.

Pengujian hipotesis ini mengembangkan penelitian yang dilakukan sebelumnya penelitian Hussain dan Asif (2012) yang menunjukan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan *turnover intention* adalah negatif. Apabila karyawan menerima dukungan dari organisasi dan percaya pada komitmen mereka akan tetap memilih untuk bertahan. Semakin tinggi komitmen organisasional diharapkan akan menurunkan maksud atau tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang tidak puas dengan aspek-aspek

pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi akan lebih memilih untuk mencari pekerjaan pada organisasi lainnya (Andini, 2006).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aydogdu dan Asigikil (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Sidharta dan Meily (2011), Jehanzeb *et al.* (2012), Sutanto (2013) dan Widyantara (2015) menambahkan bahwa komitmen organisasi juga berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Dengan demikian, saat komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya semakin tinggi, keinginannya untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini sesuai dengan hipotesis dua (H₂) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pengaruh negatif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* artinya apabila karyawan senang dengan pekerjaannya, gaji yang diterima karyawan sesuai dengan apa yang dikerjakan, adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi dan adanya pengawasan yang sering dari atasan serta memiliki rekan kerja yang saling mendukung maka karyawan tidak memiliki pikiran untuk berhenti atau keluar dari perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dapat diterima.

Pengujian hipotesis ini mengembangkan penelitian yang dilakukan Tekleab *et al.* (2011). Karyawan yang puas akan menguntungkan organisasi dan menghemat biaya karyawan yang puas tidak hanya menguntungkan organisasi

dalam menghemat biaya pekerjaan terkait tetapi juga mengurangi niat mereka untuk meninggalkan organisasi yang pada akhirnya mengurangi omset.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ali (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi gaji, promosi dan penghargaan berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Kepuasan kerja yang rendah biasanya mengakibatkan perputaran karyawan yang tinggi. Mereka yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Salleh *et al.* (2012) menyatakan bahwa banyak studi yang dilakukan di beberapa negara barat secara konsisten menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan pada *turnover intention*. Witasari (2009) juga menambahkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dengan *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan di CV. Bengkel Bintang Pesona Group. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin tinggi tingkat komitmen organisasional maka perilaku *turnover intention* karyawan akan menurun. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan di CV. Bengkel Bintang Pesona Group. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka perilaku *turnover intention* karyawan akan menurun.

Saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian adalah untuk meningkatkan komitmen organisasi dapat dengan cara mendidik karyawan untuk tetap percaya pada nilai-nilai yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Manajemen dapat menumbuhkan nilai-nilai agar tetap setia pada perusahaan. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kesempatan promosi yang sama bagi setiap karyawan.

REFERENSI

- Ajzen, I., & Fishbein, M., 1975, Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research, 129-385, *Addison-Wesley, Reading, MA*.
- Ali, Nazim. 2008. Factors Affecting overall job satisfaction and turnover intention. *Journal of Managerial Science* 2(2) pp. 239-252.
- Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen karyawan terhadap Turnover intention: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. *Tesis.Magister Managemen*, Universitas Diponegoro Semarang
- Arfan, I, Lubis, 2010. Akuntansi Keperilakuan. Edisi dua. Salemba empat:jakarta
- Aydogdu, Sinem dan Baris Asikgil. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing* Vol. 1, No. 3, 2011, pp.43-53.
- Bhutto, Niaz Ahmed., Minhoon Khan Laghari, and Falah ud Din Butt. 2012. A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks. *Canadian center of Science and Education*, 8 (4), pp: 259-267.
- Djastuti, Indi. 2011. Pengaruh karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Kontruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 13(1),hal:1-19
- Handaru, A.W., Muna, N. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organiasasi terhadap Intensi Turnover Pada Divisi PT. Jamsostek.*Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* [Vol. 3, No. 1, 2012

- Hussain, T., and S. Asif. 2012. Is Employees Turnover Intention Driven By Organizational Commitment and Perceived Organizational Support. *Journal of Quality and Technology Management*, Volume VIII, Issue II.
- Javad, Eslami and Davood Gharakhani. 2012. Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology*, 2(2), pp:85-91.
- Jehanzeb, Khawaja, Mazen F. Rasheed .2012. Impact Of Rewards and Motivation On Job Satisfaction In Banking Sector Of Saudi Arabia, International. *Journal Of Business and Social Science*, Vol. 3, No. 21, Page 272-278.
- Khan, M. R., Ziauddin, J. F. A., and Ramay, M. I. 2010. The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*. 15(3), 292-298.
- Kumar, R., Ramendran, C., and Yacob, P. 2012. A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit to the Organizational Culture and the Important of their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2 (5), pp: 9-42.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi
- Mahdi Ahmad F., Mohamad Zaid M. Z., Mohd Roslan M. N, Ahamad Asmidi S., and Abang Sulaiman A. N. 2012. The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9 (9), ISSN 1546-9239, pp: 1518-1526.
- Novliadi, Ferry. 2007. Intensi Turnover karyawan ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. *Makalah*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Olusegun, Solomon Oyetola. 2013. Influence of Job Satisfaction on turnover intention of library personal in selected universities in south west Nigeria. *Library Philosophy and Practice (e-journal)* pp:914
- Riady, H. 2009. Meningkatkan Komitmen Karyawan Atas Organisasi Melalui Pengelolaan "Quality Work of Life". *Journal of Human Capital*, 1(2).
- Rindi Nurlaila Sari. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta). *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*
- Robbins SP, dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh* Jilid 2. Terjemahan oleh Bob Sabran dan Devri Bernadi Putera. 2010. Jakarta : Erlangga
- Robbins SP, dan Judge. 2011, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta

- Salleh, R., Mishaliny S. N., & Haryanni H. 2012. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, pp: 316-322.
- Sianipar, A. R. B. & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13 (1), 98-114.
- Sidharta, Novita dan Meily Margaretha. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, Vol.10, No.2, Mei 2011; Universitas Kristen Maranatha, hal 129-142.
- Sudita, I Nyoman. 2015. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Bidan Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol. 6, No 1, Juni 2015, 89 – 99
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, Eddy M. dan Carin Gunawan. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1, April 2013, 76-88
- Sutanto, Eddy M. dan Carin Gunawan. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1, April 2013, 76-88
- Tekleab, A.G. and D.S. Chiaburu. 2011. Social exchange, empirical examination of form and focus. *Journal of Business Research*, vol. 64, pp. 460-466,
- Witasari, L. 2009. Analisis Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intention to quit (studi empiris pada Novotel Semarang). *Unpublished undergraduate thesis*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Zhao, Erdong dan Liu, Liwei. 2010. Comments on Development of Job Embeddedness about Study on Turnover and Exploration into Application in Enterprises. *Asian Social Science*. 6(6). pp: 63-72.